

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten ausschließlich bei Arbeitnehmerüberlassung zwischen der DocJob Personaldienstleistung GmbH (nachfolgend DocJob oder Verleiher) und dem Unternehmer (nachfolgend Entleiher oder Kunde), auch wenn sie nicht nochmals ausdrücklich vereinbart werden. Sie gelten in Verbindung mit einem Rahmenvertrag oder/und den Bezug nehmenden Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag im Sinne von § 12 AÜG.

### 1. Allgemeine Bestimmungen

1.1

DocJob ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG. Der Entleiher verpflichtet sich verbindlich, die ihm durch DocJob zugeleiteten Exemplare des Überlassungsvertrages gegenzuzeichnen und ein unterschriebenes Vertragsexemplar unverzüglich – spätestens vor Überlassungsbeginn im Original an DocJob zurückzusenden. DocJob stellt dem Kunden seine Mitarbeiter auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungs-Gesetzes (AÜG) vorübergehend zur Verfügung. Für diesen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von DocJob unter Ausschluss entgegenstehender Bedingungen des Entleihers selbst dann, wenn DocJob letzteren nicht ausdrücklich widerspricht. Im Zweifel ist die Aufnahme der Tätigkeit des Mitarbeiters beim Entleiher als Anerkenntnis der Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen anzusehen.

1.2

DocJob ist Arbeitgeber seiner Mitarbeiter (geschlechtsneutral). Diese stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Entleiher. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige neue Dispositionen sind ausschließlich mit DocJob zu vereinbaren, wobei auf die besonderen Verhältnisse des Betriebes und die Wünsche des Entleihers Rücksicht genommen wird, soweit dies möglich ist. DocJob wählt nach Maßgabe der jeweiligen Einzelanforderung geeignete Mitarbeiter (Leihpersonal) aus, die er dem Entleiher überlässt.

1.3

Für die von DocJob als Zeitarbeitnehmer beschäftigten Mitarbeiter, finden die zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und den Mitgliedsgewerkschaften der DGB- Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Tarifverträge Zeitarbeit (diese wurden vom Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (BZA) als Rechtsvorgänger des BAP mit den DGB- Mitgliedsgewerkschaften geschlossen) in ihrer jeweils gültigen Fassung und ergänzt durch Ergänzungstarifverträge über Branchenzuschläge Anwendung. DocJob ist berechtigt, aus organisatorischen, betrieblichen oder gesetzlichen Gründen Mitarbeiter abzurufen und die Erledigung der Arbeiten anderen Mitarbeitern zu übertragen.

1.4

Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung sowie bei höherer Gewalt kann DocJob die Erfüllung ihrer Verpflichtungen verweigern und wird insoweit von der Pflicht zur Leistung befreit. DocJob ist in diesen Fällen berechtigt, die Einzelaufträge mit einer Frist von 1 (einem) Werktag zu kündigen. Im Falle eines Arbeitskampfes überlässt DocJob keine Zeitarbeitnehmer.

1.4

Der Entleiher erteilt dem Mitarbeiter Anweisungen, die sich auf Art, Umfang, Ausführung, Zeit und Ort ihrer Tätigkeiten erstrecken. Der Entleiher ist verpflichtet, den Mitarbeiter im Rahmen der nachgesuchten Qualifikation einzusetzen. Die vom Entleiher geschuldete und mit uns vereinbarte Vergütung wird im Falle eines qualitativ oder quantitativ niedrigeren Einsatzes nicht berührt. Dem Entleiher ist es nicht gestattet, unsere Mitarbeiter mit Arbeiten zu betrauen, zu welchen diesen die Qualifikation fehlt. Der Einsatz unserer Mitarbeiter hat im Rahmen der zwischen diesen und uns arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten zu erfolgen. Unsere Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich verpflichtet, auf Weisung des Entleihers im Rahmen des geltenden Arbeitszeitrechts Mehrarbeit zu leisten. Die Anordnung darüber hinausgehender Mehrarbeit ist – ungeachtet dadurch entstehender Vergütungspflichten des Entleihers - untersagt.

1.5

DocJob versichert, ein Beschwerdesystem im Unternehmen installiert zu haben. Die Zeitarbeitnehmer wurden gemäß § 12 AGG geschult, Gleichstellungsbeauftragte wurden benannt. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Entleiher gemäß § 6 Abs. 2 AGG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Zeitarbeitnehmer vor Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

### 2. Preise und Zahlungsbedingungen

2.1

Die Preise gelten, falls nicht ausdrücklich anders vereinbart, ohne Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertage. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich auf der Grundlage der von unserem Mitarbeiter für den Entleiher geleisteten Stunden. Diese ergeben sich aus den Tätigkeitsnachweisen. Der Entleiher ist verpflichtet, einmal wöchentlich den Tätigkeitsnachweis zu prüfen und abzuzeichnen, den der Mitarbeiter des Verleihers ihm vorlegt. Andernfalls gilt der vom Mitarbeiter vorgelegte Tätigkeitsnachweis als vom Entleiher genehmigt.

2.2

Die aufgrund der Arbeitsnachweise erteilten Rechnungen sind – falls nicht anders vereinbart – sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Zahlt der Entleiher nicht innerhalb von 10 Tagen ab Rechnungszugang, kommt er in Zahlungsverzug. Eine Rechnung gilt spätestens 2 Werktage ab Rechnungsdatum als zugegangen; den Beweis der Absendung hat DocJob zu erbringen. Wenn der Zugang der Rechnung unsicher ist, kommt der Entleiher, der nicht Verbraucher ist, spätestens 10 Tage nach Empfang der Gegenleistung in Verzug, wobei auch hier die Abrechnung am Ende jeder Einsatzwoche bzw. der letzte Einsatztag auf der Grundlage der von jedem unserer Mitarbeiter für den Entleiher geleisteten Stunden entsprechend den Tätigkeitsnachweisen als entsprechender Berechnungszeitpunkt für den Verzugsbeginn heranzuziehen ist. Unsere Forderungen sind während des Verzuges mit 8 % über dem jeweiligen Basiszinssatz gemäß § 247 BGB zu verzinsen.

2.3

DocJob ist nicht verpflichtet, Wechsel oder Scheck in Zahlung zu nehmen. Eine etwaige Annahme geschieht erfüllungshalber; in diesem Fall trägt der Entleiher die Bankspesen und

die Wechselspesen. Ungeachtet der wechsel- bzw. scheckrechtlichen Folgen haftet DocJob nicht für eine nicht rechtzeitige Vorlegung, Protestierung, Benachrichtigung oder Regressmaßnahme bei Nichteinlösung.

2.4

Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit folgenden Zuschlägen vom Entleiher bezahlt, wobei, soweit nichts anderes vereinbart, Grundlage die 40-Stunden-Woche bzw. der 8-Stunden-Tag ist:

- Arbeitsstunden, die darüber hinausgehen: 25 %
- Arbeitsstunden von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr (Nachtarbeit): 25 %
- Arbeitsstunden an Sonntagen: 50 %
- Arbeitsstunden an Feiertagen: 100 %

Am 24.12. sowie 31.12 in der Zeit ab 14:00 Uhr erbrachte Arbeitsstunden gelten als Feiertagsarbeit und sind entsprechend der obigen Tabelle zuschlagspflichtig.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird jeweils nur der höhere Zuschlag berechnet. Für die Bereitstellung von Werkzeug berechnen wir pro Einsatz und Mitarbeiter € 25,- zzgl. MwSt. Dem Entleiher werden für jeden Mitarbeiter Fahrtkosten nach den Bestimmungen und Sätzen des Bundesmontagetarifvertrages (BMTV) berechnet. Einsatzstellentransfer und Einsatzstellenwechsel erfolgt auf Kosten des Entleihers und stellt uns gegenüber vergütungspflichtige Überlassungszeit dar.

2.5

Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt ausschließlich durch DocJob. Das Leihpersonal ist nicht berechtigt, Vorschüsse oder Zahlungen jedweder Art vom Entleiher entgegenzunehmen. Zahlungen, die der Entleiher an unsere Mitarbeiter leistet, erfolgen weder in unserem Auftrag, noch in unserem Interesse. Dem Entleiher ist es untersagt, unsere Mitarbeiter während der Überlassungsdauer im Rahmen einer Nebenbeschäftigung zusätzlich zu beschäftigen. Die im Rahmen einer Nebentätigkeit geleisteten Stunden gelten uns gegenüber als vergütungspflichtige Überlassungsstunden gemäß dem vereinbarten Stundenverrechnungssatz.

2.6

Aufrechnungsrechte stehen dem Entleiher nur zu, wenn seine Gegenansprüche rechtskräftig festgestellt, unbestritten oder von DocJob sind.

### 3. Pflichten des Verleihers

DocJob kommt allen Pflichten eines Arbeitgebers nach und führt insbesondere die Lohnsteuer und Sozialabgaben ordnungsgemäß ab. DocJob und der überlassene Zeitarbeitnehmer sind zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet. Die Parteien verpflichten sich, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

### 4. Haftung

4.1

Personalanforderungen durch den Entleiher erfolgen unter Angabe eines genauen Anforderungsprofils bei der zuständigen DocJob -Niederlassung. Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, wird der Entleiher unverzüglich DocJob unterrichten. Kommt der Entleiher dieser Pflicht nicht nach, wird bis zum vom Entleiher zu führenden Gegennachweis angenommen, dass DocJob seiner Verpflichtung zur Überlassung des nachgesuchten Personals genügt hat.

DocJob ist bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird DocJob von der Überlassungsverpflichtung befreit.

4.2

Wenn der Entleiher berechtigterweise die Leistung eines Zeitarbeitnehmers beanstandet und er DocJob während der ersten 4 Stunden nach Arbeitsantritt davon unterrichtet, werden bis zu 4 Stunden der Arbeitszeit nicht in Rechnung gestellt. DocJob wird im Rahmen gegebener Möglichkeiten eine Ersatzkraft stellen. DocJob ist berechtigt, seine Zeitarbeitnehmer jederzeit abzurufen und durch gleichwertiges Personal zu ersetzen.

4.3

Im Übrigen kann DocJob nur für die Auswahl einstehen, dass seine Mitarbeiter für den vorgesehenen Einsatz generell geeignet sind und ihre Leistung entsprechend den gestellten Anforderungen erbringen können. Eine weitergehende Haftung besteht nicht. Reklamationen über die Eignung seines Mitarbeiters sind am Tage ihrer Feststellung, spätestens binnen einer Woche nach der Entstehung des die Reklamation begründenden Umstandes bei ihm geltend zu machen. Verspätete Reklamationen geben dem Kunden keinerlei Ansprüche. Bei rechtzeitiger berechtigter Reklamation steht DocJob dem Entleiher für einen Austausch des Mitarbeiters durch einen anderen geeigneten Mitarbeiter ein; weitergehende Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche, gegen DocJob sind ausgeschlossen, es sei denn, dass ihm ein Auswahlverschulden nachgewiesen wird. Die Haftung von DocJob ist begrenzt auf Schäden (maximal 5.000,00 €), die durch vorsätzliche oder grobe fahrlässige Verletzung dieser Auswahlverpflichtung entstehen. Der Zeitarbeitnehmer übt seine Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Entleihers aus. DocJob haftet daher nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht.

4.4

DocJob kann keine Haftung übernehmen, soweit seine Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertgegenständen betraut werden.

4.5

Mit Rücksicht darauf, dass seine Mitarbeiter in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Entleihers unter dessen Weisung, Aufsicht und Leistungskontrolle tätig werden, kann DocJob nicht für Schäden haften, die seine Mitarbeiter an Gegenständen verursachen, an oder mit denen sie arbeiten, ebenso wenig für sonstige fahrlässige oder vorsätzliche Schadenszufügung durch seine Mitarbeiter. Sofern Sachen oder Personen durch Mitarbeiter des Verleihers

während ihrer Tätigkeit für den Entleiher zu Schaden kommen, hat der Entleiher DocJob von einer Inanspruchnahme durch Dritte freizustellen.

#### 5. Sicherheit und Gesundheitsschutz

Der Entleiher ist neben uns für die Einhaltung der sich aus § 618 BGB sowie § 11 Abs. 6 AÜG ergebenden Pflichten verantwortlich.

5.1

Der Entleiher verpflichtet sich, die DocJob-Mitarbeiter vor Arbeitsaufnahme gemäß § 12 Abs. 2 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung des überlassenen Mitarbeiters, hat der Entleiher diesen mit den arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie den für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungs- und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften vertraut zu machen und für deren Einhaltung zu sorgen. Der Entleiher hat alle Vorrichtungen, Gerätschaften und Räume so einzurichten und zu unterhalten sowie die unter seiner Aufsicht stattfindenden Arbeitsabläufe so zu regeln, dass die Mitarbeiter dauerhaft entsprechend den Arbeitsschutzbestimmungen beschäftigt und gegen Gesundheitsschäden geschützt werden. Der Entleiher ist insbesondere verpflichtet, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen und auf deren Verwendung zu achten. Soweit der Entleiher gemäß § 5 ArbSchG zu einer Gefährdungsanalyse für die durch unsere Mitarbeiter durchzuführende Tätigkeit verpflichtet ist, gewährt er den unter Punkt 5.6 genannten DocJob-Mitarbeitern Einblick in deren Dokumentation.

5.2

Soweit die DocJob-Mitarbeiter während ihrer Tätigkeit im Betrieb des Entleihers chemischen, physikalischen oder biologischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder gefährdende Tätigkeiten im Sinne der Unfallverhütungsvorschrift ausüben, hat der Entleiher unter Zustimmung des Verleihers vor Beginn dieser Tätigkeit die vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen und DocJob die Untersuchungsergebnisse mitzuteilen. Der Entleiher ist verpflichtet, Maßnahmen und Einrichtungen zur Ersten Hilfe auch für die DocJob-Mitarbeiter bereitzuhalten.

5.3

Die DocJob-Mitarbeiter sind bei der VBG Dresden unfallversichert. Der Entleiher ist verpflichtet, DocJob etwaige Arbeitsunfälle seiner Mitarbeiter unverzüglich zu melden. Meldepflichtige Arbeitsunfälle werden grundsätzlich gemeinsam untersucht.

5.4

Falls die DocJob-Mitarbeiter aufgrund von mangelhaften bzw. nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen oder -ausrüstungen oder ohne Schutzkleidung die Aufnahme oder die Fortsetzung ihrer Tätigkeit beim Entleiher berechtigterweise ablehnen, schuldet der Entleiher dennoch die vereinbarte Vergütung für die Arbeitszeit, zu der unser Mitarbeiter dem Entleiher zur Verfügung stand. Die betrieblichen Vorgesetzten des Verleihers sowie seine Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind berechtigt und verpflichtet, die Einhaltung dieser Arbeitsschutzpflichtungen durch Arbeitsplatzbesuche zu überprüfen.

5.5

Der Entleiher haftet dem Verleiher auf Ersatz der Schäden, die DocJob dadurch entstehen, dass der Entleiher seinen Pflichten, insbesondere denen aus dem Arbeitsschutz, nicht genügt hat. Dies betrifft insbesondere die Aufwendungen und Ausfälle, die DocJob für seine Mitarbeiter erbringen muss, die aufgrund eines durch Verletzung der Arbeitsschutzbestimmungen herbeigeführten Arbeitsunfall ausfallen sowie die dadurch beim DocJob entstehenden finanziellen Ausfälle.

#### 6. Dauer der Überlassung und Kündigung

6.1

Der Überlassungsvertrag endet mit Ablauf der Zeit, für die er geschlossen ist. Während dieser Zeit ist der Vertrag ordentlich kündbar. Wenn keine Überlassungszeit vereinbart ist, überlässt DocJob das Leihpersonal dem Entleiher im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses auf unbestimmte Zeit mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende.

6.2

DocJob ist berechtigt, seine Leistungen zurückzubehalten, wenn der Entleiher seine Verpflichtungen aus diesem oder einem früheren Arbeitnehmer-Überlassungsvertrag oder aus sonstiger Geschäftsbeziehung ganz oder teilweise nicht erfüllt und der Verleiher ihm bereits eine angemessene Nachfrist zur Erfüllung gesetzt hat.

6.3

DocJob ist darüber hinaus berechtigt, den Arbeitnehmer-Überlassungsvertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere vor, wenn:

- a) der Entleiher mit seiner Zahlungsverpflichtung aus diesem oder einem früheren Vertrag in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen;
- b) der Entleiher die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitnehmer-Überlassungsvertrag verweigert oder sich aus den Umständen ergibt, dass die Erfüllung der Verpflichtungen des Entleihers erheblich gefährdet erscheinen, dass z.B. Zahlungsverpflichtungen auf Grund wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des Entleihers durch einen Antrag auf Eröffnung des Konkurs- oder Vergleichsverfahrens, durch Vollstreckungsmaßnahmen, Wechselproteste o.ä. gefährdet sind oder der Entleiher seine Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt sind.

6.4

Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung sowie bei höherer Gewalt kann DocJob die Erfüllung ihrer Verpflichtungen verweigern und wird insoweit von der Pflicht zur Leistung befreit. DocJob ist in diesen Fällen berechtigt, die Einzelaufträge mit einer Frist von 1 (einem) Werktag zu kündigen. Im Falle eines Arbeitskampfes überlässt DocJob keine Zeitarbeitnehmer.

#### 7. Vermittlungsprovision bei Übernahme von Mitarbeitern

Der Begriff des Entleihers / Kunden umfasst innerhalb Ziffer 8 auch mit dem Entleiher / Kunden verbundene Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. Aktiengesetz.

#### 71. Direkte Personalvermittlung

Schließt der Entleiher/Kunde vor der Überlassung mit einem von DocJob vorgestellten Bewerber (m/w/d) / Zeitarbeitnehmer einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag, so erhält DocJob ein Vermittlungshonorar in Höhe von 25% der zwischen dem Entleiher /

Kunden und dem Bewerber / Zeitarbeitnehmer vereinbarten Jahresbruttovergütung zusätzlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Die Jahresbruttovergütung umfasst alle Zahlungen, die innerhalb eines Jahres im Rahmen des Arbeitsverhältnisses an den Bewerber / Zeitarbeitnehmer erfolgen, einschließlich Gratifikationen, Urlaubsgeld, Boni etc. Die Vermittlungsprovision wird bei Vertragsantritt des Vermittelten fällig. Der Entleiher / Kunde verpflichtet sich, DocJob unverzüglich nach Vertragsschluss mit dem Bewerber / Zeitarbeitnehmer das Bruttojahresgehalt mitzuteilen.

#### 7.2 Indirekte Personalvermittlung

Geht der Entleiher mit einem Mitarbeiter während eines bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses oder bis zu zwölf Monate danach ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis ein, erhält DocJob ein Vermittlungshonorar entsprechend der ununterbrochenen Überlassungsdauer beim Entleiher. Besteht zwischen der Anstellung des Mitarbeiters und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist DocJob dennoch berechtigt, ein Vermittlungshonorar zu verlangen, wenn die vorangegangene Überlassung ursächlich für die Anstellung gewesen ist. Es wird grundsätzlich vermutet, dass die Überlassung für die Anstellung des Mitarbeiters ursächlich gewesen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Entleiher wird gestattet, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungspflicht zu befreien. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter, die nach Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses als freie Mitarbeiter oder als Selbständige überwiegend für den Entleiher tätig werden. Das Überwiegen einer Tätigkeit für den Entleiher wird vermutet. Soweit nicht anders vereinbart, erhält der Verleiher folgendes Vermittlungshonorar, welches nach Rechnungslegung sofort fällig und ohne Abzüge zu begleichen ist.

Überlassungsdauer < 3 Monate	2,00 Bruttomonatsgehälter
Überlassungsdauer > 3 Monate	1,75 Bruttomonatsgehälter
Überlassungsdauer > 5 Monate	1,50 Bruttomonatsgehälter.
Überlassungsdauer > 7 Monate	1,25 Bruttomonatsgehälter.
Überlassungsdauer > 9 Monate	1,00 Bruttomonatsgehälter
Überlassungsdauer > 11 Monate	0,50 Bruttomonatsgehälter
Überlassungsdauer > 12 Monate	kostenfreie Übernahme

Das Vermittlungshonorar berechnet sich dabei auf Grundlage des nach Übernahme durch den Entleiher an den (ehem.) Zeitarbeitnehmer zu zahlenden Bruttomonatsgehaltes ohne Nebenzuwendungen. Soweit der Entleiher mit dem (ehem.) Zeitarbeitnehmer kein Monatsgehalt, sondern einen Stundenlohn vereinbart hat, tritt für die Berechnung des Vermittlungshonorars an die Stelle des Bruttomonatsgehaltes das Produkt aus dem Bruttostundenlohn multipliziert mit der regelmäßigen Monatsarbeitszeit (Stunden) des (ehem.) Zeitarbeitnehmers. Sollte der (ehem.) Zeitarbeitnehmer für den Entleiher als freier Mitarbeiter oder Selbständiger tätig werden, tritt im Rahmen der Berechnung des Vermittlungshonorars an die Stelle des Bruttomonatsgehaltes bzw. des Bruttostundenlohns die entsprechende Vergütung, die zwischen dem Entleiher und dem (ehem.) Zeitarbeitnehmer vereinbart wird. Der Entleiher verpflichtet sich zur unverzüglichen Offenlegung des mit dem (ehem.) Zeitarbeitnehmer vereinbarten Bruttomonatsgehaltes bzw. Bruttostundenlohns und der regelmäßigen Monatsarbeitszeit des (ehem.) Zeitarbeitnehmers gegenüber DocJob. Sollte der Entleiher dieser Verpflichtung im Einzelfall pflichtwidrig nicht nachkommen, berechnet DocJob die Vermittlungsprovision ausgehend von dem zuletzt durch DocJob an den (ehem.) Zeitarbeitnehmer geleisteten durchschnittlichen Bruttostundenlohn gemäß nachstehender Formel: 4,33 Wochen x 40 Stunden x zuletzt geleisteter durchschnittlicher Bruttostundenlohn des Zeitarbeitnehmers. Der zuletzt geleistete durchschnittliche Bruttostundenlohn beinhaltet die Summe sämtlicher in den letzten drei Kalendermonaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen DocJob und dem (ehem.) Zeitarbeitnehmer von DocJob an diesen geleistete Entgeltzahlungen dividiert durch die in diesem Zeitraum abgeleisteten Arbeitsstunden.

Das jeweilige Vermittlungshonorar versteht sich zzgl. der gesetzlichen MwSt. Der Anspruch auf die Vermittlungsprovision entstehunabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Übernahme des Mitarbeiters noch ein Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher besteht.

Im Fall von Übernahmen in ein Ausbildungsverhältnis wird der jeweils sich ergebende Honorarsatz zu 50% angewendet.

Im Fall von Übernahmen in ein Praktikumsverhältnis (entgeltlich wie auch unentgeltlich) wird ein Pauschal-Honorar in Höhe von 500 Euro (zzgl. MwSt.) abgerechnet.

#### 8. Wirksamkeit

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen nichtig, anfechtbar oder unwirksam sein oder werden, so wird die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die betroffene Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die dem angestrebten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

#### 9. Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sowie etwaige Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch DocJob. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel. Mündliche Nebenabreden sind unwirksam. Bei einer Änderung der gesetzlichen Bestimmungen, der für DocJob gültigen Tarifverträge oder der Rechtsprechung verpflichten sich die Parteien, die betroffenen Vertragsbedingungen entsprechend anzupassen. Soweit tarifliche Entgelterhöhungen oder andere Umstände, die nicht von DocJob zu vertreten sind, zu einer Kostensteigerung führen, kann DocJob die Verrechnungssätze entsprechend anpassen.

#### 10. Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag, auch aus Wechseln, Schecks oder Urkunden, ist der Firmensitz des Verleihers. Der Verleiher ist berechtigt, den Entleiher an dessen Firmensitz zu verklagen. Für alle Ansprüche und Rechte aus und im Zusammenhang mit dem Überlassungsvertrag gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des Internationalen Privatrechts.